



**MANSIONI E IUS  
VARIANDI: L'ART. 2103  
C.C.**

**D. Lgs. 15 giugno 2015, n.  
81, entrato in vigore il 25  
giugno 2015**

1

## Art. 2103 c.c. testo previgente:

*“Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito **ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte**, senza alcuna diminuzione della retribuzione”.*

## Jus variandi:

- solo tra mansioni “**equivalenti**” alle ultime effettivamente svolte non essendo sufficiente il rispetto della sola “categoria”
- La giurisprudenza collegava l'equivalenza alla **conservazione della professionalità acquisita** in forza del principio che il lavoro non è solo una fonte di sostentamento ma anche strumento che garantisce la dignità e personalità del lavoratore (art. 4, 35, 36 Cost.)
- Le nuove mansioni dovevano consentire di **utilizzare** il bagaglio di conoscenze, perizie ed esperienze acquisito nel tempo dal dipendente (equivalenza statica); secondo alcuni dovevano addirittura consentire lo **sviluppo** delle precedenti mansioni (equivalenza dinamica).

## ECCEZIONI

Secondo la giurisprudenza  
maggioritaria **era** possibile il  
demansionamento:

(i) con il **consenso** del  
lavoratore  
(i.i) ai fini della **conservazione**  
dell'occupazione

(ii) **inidoneità** alla  
mansione/lavoratori divenuti  
**inabili**

(iii) lavoratori **eccedenti**  
nell'ambito di una procedura  
di licenziamento collettivo

**LA NUOVA DISCIPLINA DELLE MANSIONI.**

**L'ART. 2103 C.C. COSÌ COME MODIFICATO DALL'ART.  
3, D.LGS. 15/06/2015 N. 81**

**DAVERIO & FLORIO**

STUDIO LEGALE

Documento Riservato

[www.daverioflorio.com](http://www.daverioflorio.com)

[studiolegale@daverioflorio.com](mailto:studiolegale@daverioflorio.com)

Previgente disciplina	Attuale disciplina
<p>«Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni <b>equivalenti</b> alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione»</p>	<p>«Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni <b>equivalenti</b> alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione <b>riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento</b> delle ultime effettivamente svolte»</p>

## Ambito di applicazione:

- a decorrere dal **25 giugno 2015**;
- a tutte le categorie di dipendenti, anche ai **Dirigenti** e anche ai **dipendenti non assunti con tutele crescenti**

## Ius variandi:

- scomparire la nozione legale di equivalenza (con conseguente riduzione della discrezionalità del giudice)
- obbligo di rispettare **solo il livello e categoria legale** di inquadramento (Dirigenti, Quadri, Impiegati, Operai ex art. 2095 c.c.)
- possibilità di adibire i lavoratori a ruoli con minori poteri (ad esempio, coordinamento, firma, ecc. ...)



## Tribunale di Roma (sentenza 30 settembre 2015):

- Il caso: lamentata inattività dal maggio 2014 al gennaio 2015 e lamentato demansionamento dal gennaio 2015 in poi.
- Accertamento:

Il giudizio di equivalenza deve essere condotto assumendo quale parametro non più il concreto contenuto delle mansioni svolte in precedenza dal dipendente bensì **solamente le astratte previsioni del sistema di classificazione** adottato dal contratto collettivo.

Ne consegue che, a differenza del passato, è oggi legittimo lo spostamento del lavoratore **a mansioni che appartengono allo stesso livello di inquadramento non dovendosi più accertare** che le nuove mansioni siano aderenti alla **specifica competenza del dipendente**

## **Nodi critici:**

Cosa succede se viene accertato il demansionamento a decorrere da una data antecedente al 25 giugno 2015 ?

## **Tribunale di Roma** (sentenza 30 settembre 2015):

- Il caso: lamentata inattività dal maggio 2014 al gennaio 2015 e lamentato demansionamento dal gennaio 2015 in poi.
- Accertamento:

Il demansionamento costituisce una sorta di **“illecito permanente”**, nel senso che esso si attua e si rinnova ogni giorno in cui il dipendente viene mantenuto a svolgere mansioni inferiori.

Da ciò ne consegue la valutazione della illiceità della condotta del datore di lavoro va compiuta con riferimento alla **disciplina legislativa giorno per giorno vigente**.

Con l'ulteriore conseguenza che ciò che è illegittimo in un certo momento, può non esserlo più in un momento successivo.

## **Tribunale di Ravenna** (sentenza 22 settembre 2015):

- Il caso: lamentato demansionamento dal marzo 2013 al settembre 2015 (cambio mansioni da tecnico cartografo a addetto verifica bollette).
- Accertamento:

La nuova normativa non si può applicare alla fattispecie perché il fatto generatore si è prodotto nel vigore della precedente legge. A nulla conta invece che il demansionamento continui nel vigore della legge successiva "+la quale non contiene una norma di natura retroattiva.

## SECONDO – QUINTO COMMA DEL NUOVO ART. 2103 C.C.

2. «In caso di **modifica degli assetti organizzativi aziendali** che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore **PURCHE' RIENTRANTI NELLA MEDESIMA CATEGORIA.**».
- 3 «Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'**obbligo formativo**, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.»
4. «Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore **PURCHE' RIENTRANTI NELLA MEDESIMA CATEGORIA LEGALE** possono essere previste da **contratti collettivi.**»
5. Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni e' comunicato **per iscritto, a pena di nullita'**, e il lavoratore ha diritto alla **conservazione** del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalita' di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Assegnazione unilaterale al lavoratore di mansioni appartenenti ad **un livello inferiore** (purché rientranti nella medesima categoria legale) :

- nel caso di **modifica degli assetti organizzativi aziendali** (ad esempio nel caso in cui il datore di lavoro modifichi la propria attività produttiva o la propria organizzazione del lavoro);
- nelle **ulteriori ipotesi** previste dai contratti collettivi, anche aziendali;

Requisiti per il demansionamento unilaterale:

- **formazione** ma non a pena di nullità
- **forma scritta**, a pena di nullità: cosa deve contenere la lettera ?
- **conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo** in godimento, fatta eccezione per gli emolumenti retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa

## Nodi critici in merito all'obbligo di *repechage* in caso di licenziamento:

- A seguito della modifica del 2103 c.c. in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo vi è l'obbligo di "repechage" con riferimento anche alle mansioni riconducibili ad un **livello inferiore rispetto alle** ultime effettivamente svolte ?



## Tribunale Torino, 5 aprile 2016:

A fronte del nuovo testo dell'art. 2103 c.c. **si impone al datore di lavoro di valutare il possibile affidamento anche a mansioni di livello inferiore** e l'onere di dimostrare l'assolvimento di tale obbligo grava sullo stesso datore di lavoro,

**L'onere probatorio** circa l'impossibilità di ricollocazione in mansioni inferiori è ad esclusivo carico del **datore di lavoro** come affermato dalla Cassazione (Cass. Civ. 5592/2016) che ha disatteso il precedente indirizzo interpretativo.

Il mancato rispetto dell'onere probatorio (nella specie, per genericità delle allegazioni formulate del datore di lavoro), in forza dell'art. 18 come riformulato dalla l. 92/2012, non comporta il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro ma al **regime indennitario**.

## **Tribunale di Milano, 16 dicembre 2016, n. 33790:**

*Caso: soppressione del ruolo di capo area pianificazione controllo. Lamentata possibilità di rioccupazione in una serie di altre posizioni (amministrazione, segreteria, back office)*

### Accertamento:

*Il datore di lavoro deve verificare la **possibilità di adibire** il lavoratore ad altre mansioni nell'ambito dell'organizzazione aziendale ed a tal fine deve fornire indicazioni specifiche.*

*Ciò senza contare che dal 25 giugno 2016 la disciplina della modifica delle mansioni è stata radicalmente cambiata ed è stata superata la nozione di equivalenza delle mansioni per cui il lavoratore può essere adibito ad altre mansioni purché riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte...con **aggravamento dell'onere della prova in tema di repechage**.*

Tutela **indennitaria**

## Nodi critici in merito all'obbligo di *repechage* in caso di licenziamento:

- Vi è l'obbligo di "repechage" con riferimento a **mansioni professionalmente differenti o incompatibili** riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte?

Si ritiene che l'obbligo di repêchage non può estendersi a qualsiasi mansione inferiore ma solo a quelle che presentino **caratteristiche di compatibilità e omogeneità** con quelle precedentemente svolte e purché siano **compatibili con il nuovo assetto organizzativo** aziendale.

## **Cassazione Civile, 8 marzo 2016, n. 4509:**

*“In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro che adduca a fondamento del licenziamento la soppressione del posto di lavoro cui era addetto il lavoratore licenziato, ha l’onere di provare non solo che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa, ma **anche di aver prospettato al lavoratore licenziato, senza ottenerne il consenso, la possibilità di un suo impiego in mansioni inferiori rientranti nel suo bagaglio professionale, purché tali mansioni inferiori siano compatibili con l’assetto organizzativo aziendale** insindacabilmente stabilito dall’imprenditore”.*

(Fattispecie: la Corte ha ritenuto illegittimo il licenziamento per soppressione della posizione lavorativa, in quanto il datore di lavoro non aveva prospettato al dipendente licenziato la possibilità di un’utilizzazione in mansioni inferiori).

**Cass. Civ., 10 maggio 2016, n. 946:**

*“In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'onere di repêchage del datore **non** deve essere inteso come obbligo del datore di offrire tutte le mansioni **anche quelle del tutto incompatibili** con quelle svolte in precedenza dal lavoratore, ma solo quelle che non siano del tutto avulse dal bagaglio professionale e dalle competenze del lavoratore“.*

(Fattispecie: la Corte ha ritenuto legittimo il comportamento del datore che, avendo proceduto al licenziamento per gmo di una segretaria, in conseguenza del notevole calo di clientela che l'hotel aveva subito a causa dell'emergenza rifiuti nel territorio di Napoli, non aveva poi offerto alla stessa la possibilità di svolgere mansioni di cameriera ai piani, trattandosi di una mansione del tutto incompatibile con le competenze professionali e le capacità della lavoratrice).

## Nodi critici in merito all'obbligo di *repechage* in caso di licenziamento:

A seguito della modifica del 2103 c.c. in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo :

- in caso di **pluralità di dipendenti** coinvolti nella modifica degli assetti organizzativi come deve essere operata la **scelta** ?

## Nodi critici in merito alla scelta dei dipendenti in caso di licenziamento:

- in caso di **pluralità di dipendenti** coinvolti nella modifica degli assetti organizzativi come deve essere operata la **scelta** ?

**Cass. 7 dicembre 2016, n. 25192:**

Quando il giustificato motivo oggettivo si identifica nella generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile, può farsi riferimento, pur nella diversità dei rispettivi regimi, ai criteri che la L. n. 223 del 1991, art. 5, ha dettato per i licenziamenti collettivi e, conseguentemente, prendere in considerazione in via analogica i criteri dei carichi di famiglia e dell'anzianità, non assumendo, invece, rilievo le esigenze tecnico-produttive e organizzative data la indicata situazione di totale infungibilità tra i dipendenti. Certamente dunque l'art. 5 L. 223/1991 offre uno standard idoneo a rispettare l'art. 1175 c.c., tuttavia **non può escludersi l'utilizzabilità di altri criteri purché non arbitrari, ma improntati a razionalità e graduazione delle posizioni dei lavoratori interessati.** Tra questi criteri rientrano il **maggiore costo della retribuzione, il minore rendimento lavorativo e le condizioni economiche complessive di ciascun lavoratore,** i quali peraltro si prestano, ciascuno di essi ed anche in concorso tra loro, alla elaborazione di una graduatoria e dunque consentono, su basi oggettive, una comparazione **dei lavoratori interessati dalla riduzione dell'organico**



## ALTRE NORME INVARIATE SUL DEMANSIONAMENTO

Casi in cui **era (ed è)** possibile il demansionamento in base alla legge

Nell'ambito del licenziamento collettivo mediante accordo sindacale (art. 4, comma 11, L. 223/1991)

Lavoratore divenuto inabile allo svolgimento delle proprie mansioni per malattia o infortunio

Lavoratore ritenuto dal medico competente inidoneo alle mansioni specifiche, al fine di evitare il licenziamento

## SESTO COMMA ART. 2013 C.C.

6. «Nelle **sedi di cui all'art. 2113, quarto comma, o avanti le commissioni di certificazione**, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, DELLA CATEGORIA e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. **IL LAVORATORE PUO' FARSI ASSISTERE DA UN RAPPRESENTANTE DELL'ASSOCIAZIONE SINDACALE CUI ADERISCE O CONFERISCE MANDATO O DA UN AVVOCATO O DA UN CONSULENTE DEL LAVORO»**

Segue

## ACCORDI MODIFICATIVI

Casi in cui è possibile il demansionamento (modifica mansioni, categoria, livello di inquadramento e della relativa retribuzione), purché venga sottoscritto un accordo con il lavoratore in sede protetta

ai fini della conservazione dell'occupazione

Ai fini dell'acquisizione di una diversa professionalità

Ai fini del miglioramento delle condizioni di vita del lavoratore

## SETTIMO COMMA ART. 2013 C.C.

7. «Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione diviene definitiva, **salva diversa volontà del lavoratore**, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, o, in mancanza, dopo **sei mesi continuativi**. Il lavoratore non può essere trasferito da un unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.»

## ASSEGNAZIONE A MANSIONI SUPERIORI

- Il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta
- Assegnazione definitiva, se non è stata determinata da ragioni sostitutive, dopo **6 mesi** continuativi.
- E' fatta salva la **diversa volontà** del lavoratore
- I CCNL, anche aziendali, possono prevedere un termine diverso anche **più lungo**.

DAVERIO & FLORIO

— STUDIO LEGALE —

Documento Riservato

[www.daverioflorio.com](http://www.daverioflorio.com)

[studiolegale@daverioflorio.com](mailto:studiolegale@daverioflorio.com)

## La sentenza

Con la sentenza n. 194 del giorno 8 novembre 2018 (relatrice Silvana Sciarra), la Corte costituzionale ha dichiarato illegittimo l'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23/2015, che in attuazione della legge delega n. 183/2014 (cosiddetto "Jobs Act") ha introdotto per quanti fossero assunti dopo la data del 7 marzo 2015 il "contratto a tutele crescenti".

La sentenza guarda sia il testo originario, in relazione al quale il tribunale di Roma aveva sollevato originariamente la questione (con ordinanza del 26 luglio 2017, a firma del giudice Cosentino), sia in quello poi modificato dal d.l. n. 87 del 12 luglio 2018 (il cosiddetto “decreto dignità”), che, come rileva la stessa Corte in un suo comunicato stampa, si è “limitato a innalzare la misura minima e massima dell’indennità” portandola da 4 a 6 mesi e da 24 a 36 mesi.

La scelta del legislatore di parametrare il criterio di determinazione dell'indennità spettante al lavoratore ingiustamente licenziato solo sull'anzianità di servizio rende l'indennità "rigida" e "uniforme" per tutti i lavoratori con la stessa anzianità, così da farle assumere i connotati di una liquidazione "forfetizzata e standardizzata" del danno derivante al lavoratore dall'ingiustificata estromissione dal posto di lavoro a tempo indeterminato, lontana dall'esigenza di "personalizzazione del danno subito", imposta dal principio di eguaglianza (parr. 10 e 11).



questa rigidità “mostra la sua incongruenza soprattutto nei casi di anzianità di servizio non elevata” poiché “in tali casi appare ancor più inadeguato il ristoro del pregiudizio causato dal licenziamento illegittimo” a fronte di una misura minima dell’indennità pari (inizialmente a) 4 (ed ora, a 6) mensilità.

## Effetti

- Incertezza fra 4/24 e 6/36
- Reintegra non costituzionalizzata
- Effetto dissuasivo e reintegra
- Nuovo contenzioso (vizio di tardività)